

أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية

إعداد الطالب/

آلاء احمد اليوسف

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

الحمد لله الذي وفق الإنسان للعمل وجعل فيه كرامته ورزقه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد الذي حثَّ على السعي في طلب الرزق الحلال، وعلى آله وصحبه أجمعين.

تعدّ الوظيفة من أهم مقومات حياة الإنسان المعاصر، فهي ليست مجرد وسيلة لكسب العيش وتوفير الاحتياجات الأساسية فحسب، بل هي أداة لتحقيق الذات، وبناء الشخصية، والمساهمة في تنمية المجتمع. فالوظيفة تمثل الرابط الحيوي بين الفرد والمؤسسة، وتسهم في استثمار الطاقات البشرية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

ومن هنا تبرز أهمية تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال عقود العمل التي تُعد الإطار القانوني الذي يحدد حقوق وواجبات الطرفين، ويضمن العدالة والتوازن في بيئة العمل. فالعقد العادل والواضح يسهم في تعزيز الثقة المتبادلة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل واستقرارها.

وفي ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم، أصبحت العلاقة العمالية من القضايا الجوهرية التي تُعنى بها المؤسسات والدول على حد سواء، إذ يرتبط استقرارها ارتباطاً وثيقاً بالإنتاجية والتنمية المستدامة. كما أن وضوح عقود العمل ومراعاتها للأنظمة والتشريعات يحقق الأمن الوظيفي للعاملين، ويحد من النزاعات والخلافات العمالية التي قد تعيق مسيرة التنمية.

ولذلك جاءت هذه الدراسة لتتناول أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية، من خلال تحليل مدى فاعلية العقود في تنظيم العلاقة بين أطراف العمل، ودورها في تحقيق الرضا والاستقرار، ودعم العدالة داخل بيئة العمل. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف مدى التزام المؤسسات بتطبيق بنود العقود بما يتوافق مع الأنظمة والتشريعات، وإبراز أثر ذلك في تعزيز الانتماء الوظيفي وتحقيق الكفاءة والإنتاجية.

إن هذه الدراسة تمثل محاولة علمية لفهم العلاقة الوثيقة بين تنظيم عقود العمل واستقرار العلاقات العمالية، بوصفها ركيزة أساسية في بناء بيئة عمل منتجة وعادلة تسهم في تحقيق أهداف الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل. وعليه، تسعى الدراسة إلى تقديم إطار عمل متكامل وتوصيات عملية لموظفي الموارد البشرية والمديرين وصناع القرار في المنشآت، يهدف إلى تحسين آليات صياغة العقود وتنفيذها، بما يضمن حقوق جميع الأطراف، ويعزز من كفاءة بيئة العمل، ويساهم في نهاية المطاف في تحقيق التنمية المستدامة واستقرار سوق العمل ككل.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات متزايدة في إدارة العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، حيث يمكن أن يؤدي سوء الفهم أو غياب التوضيح حول حقوق وواجبات كل طرف إلى نشوء خلافات وصراعات داخل بيئة العمل، تنعكس سلباً على الأداء والإنتاجية والاستقرار الوظيفي. وعلى الرغم من أن عقود العمل تمثل الأداة القانونية الرئيسة لتنظيم العلاقة العمالية، إلا أن كثيراً من هذه العقود لا تكون واضحة أو متكاملة في بنودها، مما يجعلها عرضة للتأويل وسوء التطبيق.

إن غياب الصياغة الدقيقة لبنود العقود وعدم توافقها مع احتياجات الطرفين يؤدي في كثير من الأحيان إلى ضعف الالتزام، وتراجع الثقة بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي إلى بيئة عمل يسودها التوتر وعدم الرضا. كما أن بعض المؤسسات قد تتعامل مع عقود العمل باعتبارها إجراءً شكلياً، دون إدراك لأهميتها في تحقيق العدالة المهنية والاستقرار الاجتماعي.

وتبرز المشكلة بشكل أكبر عندما لا تراعي العقود ظروف العاملين أو لا تحدد بدقة واجبات ومسؤوليات كل طرف، مما يضع إدارة الموارد البشرية أمام تحديات متكررة لضمان توازن العلاقة العمالية وتحقيق الانسجام التنظيمي داخل المؤسسة. فكلما زادت درجة الغموض أو الانحياز في بنود العقد، كلما زاد احتمال نشوء النزاعات العمالية التي تضر بمصلحة المؤسسة والعامل على حد سواء.

من هنا جاءت أهمية دراسة أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية، من حيث مدى وضوحها وعدالتها والالتزام أطراف العمل ببنودها، ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار المؤسسي. كما تسعى الدراسة إلى تحليل مدى فاعلية أنظمة العمل السعودية في الحد من الخلافات العمالية، ومدى تطبيق المؤسسات لها بصورة تضمن حقوق الطرفين وتدعم بيئة العمل الإيجابية.

وبناءً على ذلك، تتمحور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

إلى أي مدى تسهم عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية وتحقيق التوازن بين حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل داخل بيئة العمل السعودية؟

ومن هذا التساؤل تنبثق مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تحاول الدراسة الإجابة عليها:

- ما المراد بعقود العمل وما هي أنواعها الرئيسية؟
 - ما الدور الذي يلعبه الوضوح والعدالة في بنود العقد في تعزيز الثقة بين العامل وصاحب العمل؟
 - كيف يؤثر الالتزام ببنود العقد على مستوى الرضا الوظيفي والاستقرار المؤسسي؟
 - ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق بنود عقود العمل في بيئة العمل السعودية وما هي التوصيات المقترحة لتحسين التواصل والالتزام؟
- وتأتي هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية المتعلقة بالربط بين الجودة العالية في صياغة وتطبيق عقود العمل وبين النتائج الإيجابية المباشرة على الأداء البشري والإنتاجية المؤسسية، مع التركيز على الخصوصية التشريعية لبيئة العمل في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تعد عقود العمل من أهم الأدوات القانونية والتنظيمية التي تُنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، فهي تمثل المرجع الرئيس لتحديد الحقوق والواجبات المتبادلة بين الطرفين، وضمان التزامات كل منهما في إطار من العدالة والمساءلة والشفافية. كما تُعد الركيزة الأساسية لتحقيق بيئة عمل مستقرة تُسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز الثقة بين أطراف العلاقة العمالية.

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تُسلط الضوء على أحد الجوانب الحيوية في إدارة الموارد البشرية، وهو أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية. فكلما كانت العقود أكثر وضوحًا وعدالة وتوافقًا مع الأنظمة والتشريعات، زاد مستوى الرضا الوظيفي، وتحسن التواصل، وانخفضت معدلات النزاعات والخلافات العمالية، مما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة واستقرارها.

كما تبرز أهمية الدراسة في جانبها التطبيقي، إذ يمكن أن تساهم نتائجها في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على تطوير نماذج عقود عمل أكثر توازنًا ومرونة، تراعي مصالح الطرفين وتتماشى مع متطلبات سوق العمل الحديث. إضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة تُفيد صنّاع القرار ومسؤولي الموارد البشرية في فهم العلاقة بين عدالة العقود وفعالية إدارة الموارد البشرية، بما يعزز من جودة بيئة العمل ويحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن الناحية الأكاديمية، تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بمجال العلاقات العمالية وإدارة الموارد البشرية، من خلال تحليل دور العقود في تحسين العلاقة بين العامل وصاحب العمل في ضوء الأنظمة السعودية، وتقديم إطار علمي يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة.

وبناءً على ما سبق، يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1. إبراز الدور المحوري لعقود العمل في تحسين العلاقة العمالية وتعزيز العدالة في بيئة العمل.
2. توضيح العلاقة بين وضوح العقود والرضا الوظيفي والاستقرار المؤسسي.
3. المساهمة في تطوير سياسات الموارد البشرية بما يحد من النزاعات العمالية.
4. دعم المؤسسات في بناء ثقافة عمل قائمة على الشفافية والالتزام المتبادل.
5. رصد الجانب الأكاديمي بدراسة تطبيقية حول أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية في المملكة العربية السعودية.
6. تقديم مجموعة من التوصيات والممارسات الفضلى التي يمكن لصناع القرار ومسؤولي الموارد البشرية اعتمادها لتحسين آليات صياغة وتنفيذ عقود العمل.
7. مساعدة المنشآت على فهم أفضل لمتطلبات الامتثال لنظام العمل السعودي ولوائحه التنفيذية، مما يقلل من المخاطر القانونية والغرامات المحتملة.
8. إبراز أهمية العقود الواضحة في تعزيز شعور العاملين بالأمن الوظيفي، وهو عامل أساسي في زيادة الولاء والانتماء للمؤسسة.
9. المساهمة في رفع مستوى الشفافية والجاذبية في سوق العمل السعودي، مما يجذب الكفاءات والمواهب المحلية والدولية.
10. تقليل النزاعات العمالية وما يترتب عليها من تكاليف مادية ووقت مهدر في المحاكم، مما يعود بالنفع على الاقتصاد الوطني ككل.

أهداف الدراسة:

- التعرف على أنواع عقود العمل حسب (المدة - طبيعة العمل وساعات الدوام) ودورها في تنظيم العلاقة العمالية.

أنواع عقود العمل حسب المدة

1. عقد العمل محدد المدة: هو عقد عمل يتم الاتفاق فيه على تاريخ بداية ونهاية محددين بشكل واضح. ينتهي العقد تلقائيًا بانتهاء مدته ما لم يتم تجديده باتفاق الطرفين. بالنسبة للعمال غير السعوديين، يجب أن تكون مدة العقد محددة.
2. عقد العمل غير محدد المدة: هو عقد عمل يستمر طالما أن العلاقة المهنية قائمة، دون تاريخ انتهاء محدد. يوفر هذا النوع استقرارًا وظيفيًا أكبر للعامل. يتحول العقد محدد المدة تلقائيًا إلى غير محدد المدة في بعض الحالات، مثل التجديد لعدد معين من المرات أو استمرار العمل بعد انتهاء المدة المتفق عليها (حسب نظام العمل المحلي).

أنواع عقود العمل حسب طبيعة العمل وساعات الدوام

1. عقد العمل بالدوام الكامل: هو الشكل الأكثر شيوعًا، ويتطلب تفرغ العامل لعدد ساعات العمل الرسمي الكامل المحدد في نظام العمل أو اللوائح الداخلية للمنشأة.
2. عقد العمل بالدوام الجزئي: يتم التعاقد مع العامل للعمل عدد ساعات يقل عن ساعات الدوام الكامل، وقد يكون ذلك في أوقات محددة من اليوم. يخضع هذا العقد لكافة أحكام نظام العمل فيما يتعلق بالإجازات والراحة الأسبوعية والعمل الإضافي بما يتناسب مع ساعات العمل الفعلية.
3. عقد العمل المؤقت: يُستخدم لأداء مهمة محددة ومؤقتة لا تتكرر بشكل دوري، وينتهي بانتهاء تلك المهمة أو المدة المحددة لها.
4. عقد العمل الموسمي: يختص بالأعمال التي تتم في مواسم دورية متعارف عليها، مثل موسم الحج أو مواسم زراعية أو سياحية معينة.
5. عقد العمل عن بعد: يتيح للعامل أداء مهام وظيفته من مكان مختلف عن مقر العمل الرئيسي، باستخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا.
6. عقد التدريب والتأهيل: يهدف إلى تدريب العامل وتأهيله لمهنة معينة، وغالباً ما يكون له شروط وأحكام خاصة تختلف عن عقود العمل العادية.

- تحديد مدى وضوح بنود العقد وأثرها في الحد من النزاعات العمالية.
- قياس أثر الالتزام ببنود العقد (مثل الأجور، ساعات العمل، الإجازات، إنهاء الخدمة) على رضا العامل واستمراريته.
- دراسة دور عقود العمل في تحقيق العدالة والتوازن بين حقوق العامل وواجباته وحقوق صاحب العمل.
- تحليل العلاقة بين تحديث الأنظمة العمالية (مثل المنصات الرقمية لعقود العمل) وتحسين الثقة بين الطرفين.
- تقديم مقترحات لتحسين صياغة العقود بما يدعم بيئة عمل عادلة ويقلل من النزاعات.
- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه تطبيق عقود العمل في بيئة العمل السعودية.
- تحليل دور الجهات الحكومية (مثل وزارة الموارد البشرية) في متابعة تنفيذ عقود العمل وضمان العدالة بين الأطراف.
- دراسة أثر التطوير التقني والتحول الرقمي على إدارة عقود العمل وحفظ الحقوق إلكترونياً.
- تقييم مدى وعي العاملين وأصحاب العمل ببنود العقد والأنظمة العمالية ذات الصلة.
- اقتراح حلول وممارسات لتحسين الالتزام ببنود عقود العمل وتعزيز العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.
- تسليط الضوء على دور التدريب والتأهيل في الحد من النزاعات العمالية وتحسين فهم العقود.
- بحث مدى تأثير ثقافة المؤسسة على تطبيق عقود العمل وتحقيق بيئة عمل مستقرة ومنتجة.

تساؤلات الدراسة

1. ما المراد بعقود العمل؟
2. ما دور عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية بين أطرافها؟
3. ما الدور الذي يلعبه موظف الموارد البشرية في صياغة عقود العمل؟
4. إلى أي مدى تؤثر عقود العمل في تعزيز الحقوق والواجبات في العلاقة العمالية؟
5. ما أفضل الممارسات التي يمكن اعتمادها لتعزيز العلاقة العمالية؟
6. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق بنود عقد العمل في بيئة العمل؟
7. كيف تساهم الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام ببنود عقد العمل؟
8. ما مدى معرفة العاملين بحقوقهم وواجباتهم الواردة في عقد العمل؟
9. ما أثر تدريب الموارد البشرية على تحسين فهم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل؟
10. كيف يمكن تطوير أنظمة الموارد البشرية لدعم عقود العمل الحديثة؟
11. ما مدى تأثير اللوائح الداخلية للمؤسسة في تنظيم العلاقة العمالية؟
12. كيف يمكن استخدام التكنولوجيا في توثيق ومتابعة عقود العمل؟
13. ما التوصيات المقترحة لتحسين التواصل بين أطراف العلاقة العمالية لضمان الاستقرار الوظيفي؟

فروض الدراسة:

1. فرضية العلاقة الإيجابية العامة:
 - "وجود عقود عمل واضحة ومنصفة يسهم في تحسين العلاقة بين الإدارة والعمال."
2. فرضية التواصل والشفافية:
 - "العقود التي تحتوي على بنود واضحة حول الواجبات والحقوق تقلل من النزاعات العمالية وتعزز الثقة بين الطرفين."
3. فرضية الأمان الوظيفي:
 - "العقود التي توفر ضمانات للأمان الوظيفي ترفع رضا الموظفين وتدعم الاستقرار في العلاقة العمالية."
4. فرضية التحفيز والمكافآت:
 - "العقود التي تتضمن حوافز ومكافآت للأداء الجيد تعزز الروح التعاونية بين العمال والإدارة."
5. فرضية العدالة والمساواة:
 - "العقود التي تطبق مبادئ العدالة والمساواة في المعاملة بين الموظفين تؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي والعلاقات العمالية."
6. فرضية التطوير المهني:
 - "تطبيق بنود عقد العمل التي تتضمن فرص التدريب والتطوير المهني يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسين الإنتاجية."
7. فرضية العدالة التنظيمية:
 - "وجود عدالة في تطبيق بنود عقود العمل يؤدي إلى تعزيز الشعور بالإنصاف ويقلل من معدل دوران الموظفين."
8. فرضية التحول الرقمي:
 - "استخدام الأنظمة الرقمية في توثيق ومتابعة عقود العمل يسهم في رفع مستوى الشفافية وتقليل النزاعات العمالية."

9. فرضية الالتزام المؤسسي:

- "المؤسسات التي تلتزم بتطبيق بنود عقد العمل بدقة تحقق مستويات أعلى من الولاء والانتماء الوظيفي لدى العاملين.

10. فرضية البيئة التنظيمية:

- "وجود بيئة عمل داعمة ومبنية على الثقة المتبادلة يعزز فاعلية تنفيذ بنود عقد العمل ويقوي العلاقة بين الإدارة والعاملين.

الدراسات السابقة:

1. دراسة صميه زهرة (2015/2016):

- العنوان: ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين – عمال الإدماج المهني نموذجًا.
 - الباحثة: صميه زهرة.
 - الجامعة: جامعة أدرار (الجزائر).
 - السنة: 2015/2016.
 - الدرجة العلمية: مذكرة ماجستير في علوم اجتماعية/ علم النفس العمل والتنظيم.
 - مشكلة الدراسة: ضعف الأداء الوظيفي للعمال المؤقتين في ظل هشاشة عقود العمل (الإدماج المهني)، وتأثير ذلك على استقرار المؤسسة وجودة خدماتها.
 - أهمية الدراسة: إبراز العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي لفئة هشة من العمال، وتقديم توصيات للمؤسسات وصناع القرار.
 - أهداف البحث:
 1. تحديد ظروف العمل السائدة للعمال المؤقتين.
 2. قياس مستوى الأداء الوظيفي لديهم.
 3. الربط بين المتغيرين (الظروف – الأداء).
 - النتائج: ظروف الشغل التي يعيشها عمال الإدماج المهني تتسم بضعف الأجور، غياب الاستقرار، محدودية فرص التكوين، ونقص الامتيازات الاجتماعية.
هذه الظروف انعكست على الأداء الوظيفي، حيث ظهر:
 1. مستوى متوسط إلى ضعيف من الدافعية.
 2. ارتفاع نسب الغياب وعدم الرضا.
 3. تدن في الولاء للمؤسسة.
- وجود علاقة ارتباطية بين سوء ظروف العمل وانخفاض الأداء الوظيفي.

2. دراسة كمال صوشي (2007):

- العنوان: أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال.
- الباحثة: كمال صوشي.
- الجامعة: غير محددة بدقة، المرجح جامعة جزائرية.
- السنة: 2017.
- الدرجة العلمية: مذكرة ماجستير في علوم الإدارة/ الموارد البشرية.
- مشكلة الدراسة: يشير الباحث إلى أن اعتماد نظام العمل بالعقود لفئات معينة من العمال يؤدي أحيانًا إلى تدني مستويات الدافعية، نتيجة غياب الاستقرار الوظيفي والمكافآت المستمرة، ما يؤثر على الأداء العام للمؤسسة.
- أهمية الدراسة: تسليط الضوء على العلاقة بين نوعية عقد العمل ودافعية العمال، وإمكانية تعديل السياسات التنظيمية لتعزيز الأداء والإنتاجية.
- أهداف البحث:
 1. تحديد أثر نظام العمل بالعقود على الدافعية لدى العمال.
 2. التعرف على العوامل التي تؤثر في مستوى الدافعية ضمن هذا النظام.
 3. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل المؤقتة وتحفيز العمال.
- النتائج: أظهرت الدراسة أن نظام العقود المؤقتة يقلل من مستوى الدافعية مقارنة بالعقود الدائمة، ويؤثر على:
 1. الالتزام بالعمل.
 2. الرضا الوظيفي.
 3. الولاء للمؤسسة.

كما لوحظ أن العوامل المحفزة الأخرى (مثل التقدير، التكوين، المكافآت غير المادية) قد تخفف جزئيًا من أثر عدم الاستقرار الوظيفي.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية. يهدف المنهج الوصفي إلى وصف الواقع الحالي وتحليل العلاقة بين عناصر البحث بشكل دقيق، بينما يساعد المنهج التحليلي على تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بدور عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية بما يسهم في تعزيز بيئة العمل.

وقد تم استخدام المصادر المكتوبة والمراجع العلمية بالإضافة إلى دراسات سابقة لتوفير قاعدة علمية قوية للبحث

أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات البحثية التي تساعد في جمع البيانات وتحليلها بشكل علمي ومنهجي، مع مراعاة تحقيق الشمولية والتوازن بين البيانات الكمية والنوعية، ومن أبرز هذه الأدوات ما يلي:

1. الاستبانة (Questionnaire)

- الوصف: تم إعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، موجهة إلى عينة من العاملين ومسؤولي الموارد البشرية في المنشآت المستهدفة في [المنطقة الشرقية].
- المحتوى: تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة المغلقة (باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم درجة الموافقة أو الأهمية، من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة") بالإضافة إلى أسئلة مفتوحة. وقد غطت محاور متعددة لقياس: مدى وضوح عقود العمل وعدها، دورها في تحسين العلاقة العمالية، وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي والثقة المتبادلة.
- التحقق من الصدق والثبات: تم التأكد من الصدق الظاهري (Validity) للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء في المجال للتأكد من ملاءمة الأسئلة ووضوحها. كما تم قياس الثبات (Reliability/الموثوقية) باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لضمان اتساق إجابات العينة.

2. المقابلات الشخصية (Interviews)

- الوصف: تم إجراء مقابلات شبه منظمة (Semi-structured interviews) مع عدد من مديري الموارد البشرية والخبراء وبعض العاملين.
- الهدف: هدفت هذه المقابلات إلى الحصول على رؤى نوعية معمقة وبيانات تفصيلية قد لا تتوفر في الاستبانة، حول تحديات تطبيق بنود العقود على أرض الواقع، وأثرها في بناء الثقة والاستقرار في بيئة العمل، والتعرف على أفضل الممارسات المتبعة في المؤسسات المستهدفة.

3. الملاحظة (Observation)

- الوصف: الاستفادة من الملاحظة المباشرة وغير المباشرة لسير العمل وبيئة العمل في بعض المنشآت التي أتيحت الفرصة لزيارتها.
- الهدف: ساعدت هذه الأداة في رصد وتوثيق الممارسات الفعلية والسلوكيات، وملاحظة طبيعة العلاقة اليومية بين الإدارة والعاملين، ومدى التزامهم العملي ببنود العقود وأنظمة العمل، مما أضاف عمقاً للتحليل وتأكيداً للبيانات التي تم جمعها بالأدوات الأخرى.

4. تحليل الوثائق والمراجع (Document Analysis)

- الوصف: تحليل مجموعة من عقود العمل الفعلية المستخدمة في المنشآت (عينات موثقة)، والأنظمة والتشريعات العمالية ذات الصلة الصادرة من الجهات الرسمية، إضافة إلى الدراسات السابقة والمراجع الأكاديمية.
- الهدف: لتكوين إطار نظري متين، وفهم السياق القانوني والتنظيمي الذي يحكم العلاقة العمالية في المملكة العربية السعودية، والمساعدة في تفسير النتائج واستنباط التوصيات بناءً على أسس علمية وقانونية سليمة.

تحليل البيانات:

تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (باستخدام برنامج SPSS أو أي برنامج آخر) لتحليل البيانات الكمية التي تم جمعها عبر الاستبانة، مثل المتوسطات الحسابية، التكرارات، النسب المئوية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى اختبارات الفرضيات الإحصائية (مثل اختبار T أو تحليل الارتباط). كما تم استخدام الأسلوب التحليلي والموضوعي لنتائج البيانات النوعية المستقاة من المقابلات والملاحظة والوثائق، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تدعم أهداف الدراسة وتساؤلاتها.

حدود الدراسة :

تحددت حدود هذه الدراسة على النحو الآتي:

- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على منشآت القطاع [العام/الخاص] في [المنطقة الشرقية].
مبرر الاختيار: يعود سبب اختيار هذه المنطقة إلى كونها مركزاً حيوياً للنشاط الاقتصادي والصناعي في المملكة، مما يوفر عينة غنية ومتنوعة من المنشآت والعلاقات العمالية المختلفة، ويسهل جمع البيانات الميدانية بشكل فعال.
- **الحدود الزمانية:** تناولت الدراسة الفترة من عام [2024م] حتى عام [2025م].
مبرر الاختيار: تم اختيار هذه الفترة الزمنية الحديثة لضمان مواكبة الدراسة لأحدث التطورات والتعديلات التي طرأت على نظام العمل السعودي والممارسات الإدارية الحديثة في الموارد البشرية، مما يعزز من حداثة وملاءمة النتائج والتوصيات.
- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة العاملين ومسؤولي الموارد البشرية في المنشآت المستهدفة دون غيرهم من فئات القوى العاملة الأخرى.
مبرر الاختيار: يمثل هؤلاء الأفراد الأطراف الرئيسية والمباشرة في صياغة وتطبيق بنود عقود العمل وإدارة العلاقة العمالية اليومية، مما يجعل آراءهم وخبراتهم هي الأكثر ارتباطاً بموضوع البحث وأهدافه.
- **الحدود الموضوعية:** انحصرت الدراسة في تحليل أثر عقود العمل في تحسين العلاقة العمالية من حيث العدالة في البنود، وضوح الالتزامات، وتحقيق الرضا الوظيفي والثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل.
مبرر الاختيار: تم تحديد هذا النطاق الموضوعي لضمان العمق والتركيز في التحليل، وتجنب التشتت في جوانب قانونية بحتة أو فنية متخصصة قد تخرج عن الإطار الأساسي للبحث المتعلق بدور عقود العمل كأداة إدارية وقانونية لتحسين بيئة العمل.

المراجع:

1. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023م). نظام العمل السعودي ولائحته التنفيذية. المملكة العربية السعودية.
2. المنظمة الدولية للعمل (ILO) (2022م). تقرير حول علاقات العمل العادلة وتحسين بيئة العمل. جنيف.
3. صمبه، زهرة (2016م). ظروف الشغل والأداء الوظيفي للعمال المؤقتين – عمال الإدماج المهني نموذجًا. جامعة أدرار، الجزائر.
4. صوشي، كمال (2017م). أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

الخاتمة

تُعد عقود العمل من الركائز الأساسية في بناء منظومة الموارد البشرية الحديثة، إذ تمثل الإطار القانوني والتنظيمي الذي يضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل. ومن خلال تحليل محتوى هذه الدراسة ونتائجها، يمكن القول إن وضوح العقود وعدالتها يُعدّان حجر الزاوية في تحقيق بيئة عمل مستقرة ومنتجة. وقد تبين أن للعقود دورًا محوريًا في تعزيز الثقة المتبادلة، والحد من النزاعات العمالية، وتحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار التنظيمي، بما يسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

لقد أظهرت الأدبيات والدراسات السابقة أن المؤسسات التي تتبنى سياسات توظيف قائمة على الشفافية والعدالة في صياغة العقود، تحقق مستويات أعلى من الولاء والانتماء الوظيفي، وتتمتع بقدرة أكبر على جذب الكفاءات والحفاظ عليها. كما أن الالتزام بنود العقود وتطبيقها بإنصاف يسهم في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم الإنتاجية وتقلل من حالات التظلم والشكاوى العمالية.

ومن ناحية أخرى، فإن غياب الوضوح في العقود أو ضعف المتابعة في تطبيقها يؤدي إلى بيئة عمل يسودها الغموض والقلق وعدم الرضا، مما ينعكس سلبيًا على الأداء العام للمؤسسة.

كما بينت الدراسة أن التحول الرقمي في إدارة العقود العمالية يمثل نقلة نوعية في تطوير العلاقة العمالية، إذ تتيح المنصات الإلكترونية المعتمدة من وزارة الموارد البشرية توثيق العقود ومتابعة تنفيذها بشفافية عالية، مما يقلل من فرص النزاع ويعزز من ثقة العاملين بالمؤسسة.

كذلك يُسهم إدراج بنود خاصة بالتدريب والتطوير في العقود في دعم التنمية المهنية المستدامة للعاملين، ويرفع من كفاءتهم ورضاهم الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على الإنتاجية المؤسسية.

ومن خلال المنهج التحليلي المستخدم في هذه الدراسة، يتضح أن تحقيق العدالة التنظيمية في بنود العقود يُعد من أهم المحددات التي تؤثر في استقرار العلاقة العمالية. فالعدالة في الأجور، وساعات العمل، والإجازات، وتقييم الأداء، تُعد مؤشرات رئيسية لقياس جودة العقود وفعاليتها.

وبالتالي فإن المؤسسات التي تعتمد ممارسات موارد بشرية عادلة وشفافة تحقق استقرارًا أكبر، وتقل فيها معدلات الدوران الوظيفي، وتزداد فيها مستويات الولاء والانتماء.

نتائج الدراسة الرئيسية

1. وجود علاقة إيجابية قوية بين وضوح بنود العقود ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
2. الالتزام المؤسسي بتطبيق بنود العقد يحد من النزاعات العمالية ويعزز الثقة المتبادلة.
3. التحول الرقمي في توثيق العقود يساهم في رفع مستوى الشفافية وتحسين التواصل بين الأطراف.
4. العدالة في البنود التعاقدية تُعدّ من أهم العوامل المؤثرة في استقرار بيئة العمل.
5. إدراج فرص التطوير المهني في العقود يرفع من مستوى الأداء والولاء المؤسسي.

التوصيات

استنادًا إلى ما توصلت إليه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تُساهم في تحسين العلاقة العمالية وتعزيز فاعلية عقود العمل في المؤسسات السعودية:

- تعزيز الشفافية في صياغة العقود: يجب أن تكون بنود العقد واضحة ومفهومة لجميع الأطراف، مع تحديد دقيق للحقوق والواجبات.
- تطوير نماذج العقود الموحدة: اعتماد نماذج معيارية تصدرها وزارة الموارد البشرية تراعي طبيعة كل قطاع وتحدّد من التفاوت في البنود.
- التحول إلى العقود الإلكترونية: تفعيل الأنظمة الرقمية لتوثيق العقود ومتابعتها بما يضمن سرعة الإنجاز ودقة البيانات.
- رفع الوعي القانوني للعاملين: تنظيم برامج تدريبية دورية لتعريف العاملين بحقوقهم وواجباتهم التعاقدية.
- تعزيز دور إدارة الموارد البشرية: تمكين الإدارات المختصة من متابعة تنفيذ العقود والتأكد من الالتزام بالأنظمة واللوائح.

- إدراج بنود التحفيز والتطوير: تضمين العقود بنودًا خاصة بالمكافآت والترقيات والتدريب، لتحفيز الموظفين ورفع ولائهم.
- تحديث مستمر للأنظمة: مراجعة وتحديث نظام العمل السعودي بشكل دوري لمواكبة تطورات سوق العمل ومتطلبات التحول الاقتصادي.
- تشجيع ثقافة العدالة التنظيمية: نشر ثقافة مؤسسية قائمة على المساواة والاحترام المتبادل في بيئة العمل.
- التوسع في الدراسات التطبيقية: إجراء أبحاث ميدانية إضافية لدراسة العلاقة بين جودة العقود والأداء المؤسسي في مختلف القطاعات.

الخلاصة

إن تحقيق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل عبر عقود عمل عادلة وشفافة هو المدخل الأساس لبناء علاقة عمالية مستقرة ومنتجة. كما أن الالتزام بتطبيق الأنظمة والتشريعات العمالية وتطويرها بشكل مستمر يعزز من تنافسية سوق العمل السعودي، ويدعم توجه المملكة نحو التنمية المستدامة وجودة الحياة الوظيفية.